

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI
Jawa Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur**



**Oleh :
TITYANGGA SHEL VIRA DANNY LATAR PANJI
0742010025**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2011**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI
Jawa Timur)**

**Disusun Oleh :
TITYANGGA SHEL VIRA DANNY LATAR PANJI
NPM. 0742010025**

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

**Menyetujui,
Pembimbing Utama**

**R.Y.Rusdianto, S.Sos.M.Si
NIP. 372069500461**

**Mengetahui,
DEKAN**

**Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI
Jawa Timur)**

**Disusun Oleh :
TITYANGGA SHEL VIRA DANNY LATAR PANJI
NPM. 0742010025**

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 14 Juni 2011**

Pembimbing Utama
Menyetujui,

Tim Penguji
1. Ketua

R.Y. Rusdianto, S.Sos.M.Si
NIP. 372069500461

Nurhadi, Drs. M.Si
NIP.196902011994031001

2. Sekretaris

R.Y. Rusdianto, S.Sos.M.Si.
NIP. 372069500461

3. Anggota

Siti Ning Farida, Dra. M.Si
NIP. 196402151991032001

**Mengetahui,
DEKAN**

Dra. Ec. Hj. Suparawati, M.Si
NIP. 19550718198302200

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian SDM di LPP TVRI Jawa Timur)”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu kewajiban bagi mahasiswa dalam rangka memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Hasil penulisan skripsi ini bukanlah kemampuan dari penulis semata, namun terwujud karena bantuan dan bimbingan dari Bapak R.Y.Rusdianto, S.Sos.M.Si sebagai dosen pembimbing. Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Ibu Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Drs. Sadjudi, SE. M.Si (Alm) selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bapak Drs. Nurhadi, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dosen–dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Seluruh karyawan bagian SDM LPP Jawa Timur yang telah membantu meluangkan waktunya untuk memberikan informasi saran bagi penulis.
6. Kedua Orang Tua yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dan teman-teman seperjuangan angkatan 2007 di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UPN atas segala bantuan dan partisipasinya kepada penulis selama ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan tersebut mendapat limpahan berkat dari Allah SWT. Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis semoga dengan terselesainya skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Surabaya,

Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya	
Manusia.....	11
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..	12
2.2.2 Motivasi.....	16
2.2.2.1 Pengertian Motivasi	16
2.2.2.2 Bentuk Motivasi.....	17
2.2.2.3 Cara Motivasi Pegawai	18

2.2.2.4	Manfaat Motivasi	20
2.2.2.5	Teori-Teori Motivasi.....	21
2.2.3	Disiplin Kerja	26
2.2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	26
2.2.3.2	Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	27
2.2.3.3	Indikator-Indikator Disiplin	28
2.2.3.4	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	29
2.2.3.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	30
2.2.3.6	Usaha-Usaha Dalam Menegakkan Disiplin Kerja.....	33
2.2.4	Lingkungan Kerja.....	36
2.2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	36
2.2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	37
2.2.5	Kinerja Karyawan.....	39
2.2.5.1	Pengertian Kinerja	39
2.2.5.2	Pengertian Evaluasi Atau Penilaian Kinerja.....	40
2.2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	40
2.2.5.4	Manajemen Kinerja SDM.....	42
2.2.5.5	Tujuan Pelaksanaan Manajemen Kinerja.....	42

2.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.3 Kerangka Berfikir	45
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.2 Teknik Penentuan Sampel	51
3.2.1 Populasi	51
3.2.2 Sampel	52
3.2.3 Teknik Pengumpulan Sampel.....	52
3.3 Teknik Pengumpulan Data	52
3.3.1 Jenis Data	52
3.3.2 Sumber Data	52
3.3.3 Pengumpulan Data	53
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	53
3.4.1 Uji Validitas	53
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.5 Analisis Pengujian Asumsi Klasik	54
3.6 Teknis Analisis dan Uji Hipotesis	56
3.6.1 Teknis Analisis	56
3.6.2 Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian dan Penyajian Data	60

4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	60
4.1.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	60
4.1.1.2	Periode Hitam Putih	60
4.1.1.3	Periode Siaran Berwarna	65
4.1.1.4	Stasiun pemancar	68
4.1.1.5	Jangkauan Siaran	69
4.1.1.6	Visi dan Misi	72
4.1.1.7	Struktur Organisasi LPP TVRI Jawa Timur .	73
4.2	Analisis Deskriptif Identitas Responden	74
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian	75
4.4	Uji Validitas dan Reabilitas	84
4.4.1	Uji Validitas	84
4.4.2	Uji Reliabilitas	86
4.5	Analisis dan Pembahasan	87
4.5.1	Uji Asumsi Klasik	87
4.6	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.7	Penguji Hipotesis	92
4.7.1	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	92
4.7.2	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	95
4.8	Pembahasan	99
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	102

5.1	Kesimpulan	102
5.2	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

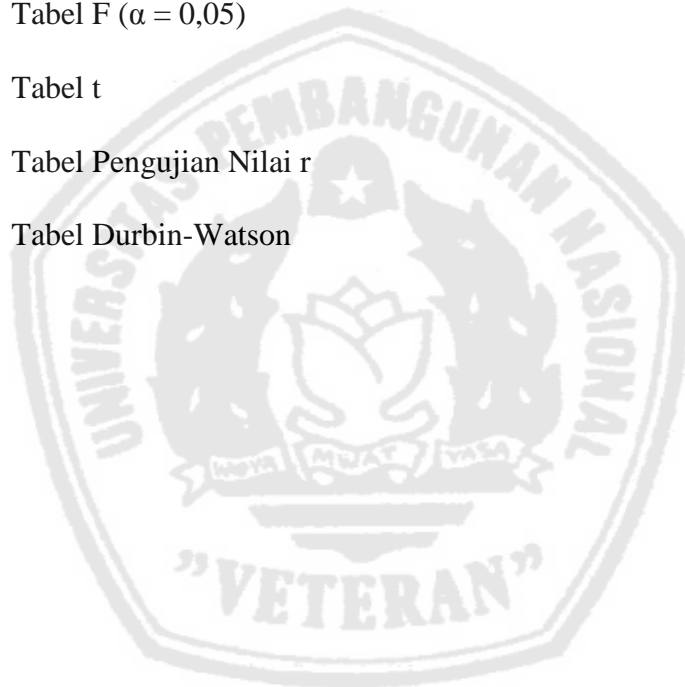
	Halaman
Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin Respoden	74
Tabel 4.2 Tabel Umur Responden	74
Tabel 4.3 Tabel Pendidikan Terakhir Responden	75
Tabel 4.4 Tabel Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	76
Tabel 4.5 Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	78
Tabel 4.6 Tabel Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.7 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Kerja Karyawan	81
Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.9 Tabel Indikator Variabel Kinerja Karyawan	85
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Reabilitas	86
Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.12 Tabel Heterokedastisitas	88
Tabel 4.13 Tabel Normalitas	89
Tabel 4.14 Tabel Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.15 Tabel Uji F	92
Tabel 4.16 Tabel Uji t	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka berpikir	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	73
Gambar 4.2 Grafik Statistik Normalitas	89
Gambar 4.3 Distribusi Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan atau Keseluruhan	92
Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hasil Analisis secara Parsial Faktor Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	95
Gambar 4.5 Kurva Distribusi Hasil Analisis secara Parsial Faktor Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
Gambar 4.6. Kurva Distribusi Hasil Analisis secara Parsial Faktor Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 5 Tabel F ($\alpha = 0,05$)
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 Tabel Pengujian Nilai r
- Lampiran 8 Tabel Durbin-Watson



ABSTRAKSI

**TITYANGGA SHEL VIRA DANNY LATAR PANJI, 0742010025,
“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi
Kasus Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI Jawa Timur).**

Pada era globalisasi saat ini segala sesuatu berjalan dan berkembang dengan pesat. Perkembangan usaha yang semakin pesat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi sehingga menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia usaha, keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur dan Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sample dari yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 13 karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI Jawa Timur. Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner pada 13 karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI Jawa Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia di LPP TVRI Jawa Timur. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini segala sesuatu berjalan dan berkembang dengan pesat. Perkembangan usaha yang semakin pesat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi sehingga menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia usaha, keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Agar suatu perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidup dan mampu bersaing dalam bidangnya, maka diperlukan penanganan yang profesional dalam pengelolaannya. Semakin kecil suatu perusahaan maka semakin kecil pula peranan manajemen begitu juga sebaliknya, hal ini dikarenakan semakin besar suatu perusahaan berarti cenderung dibutuhkan peranan manajemen yang lebih baik melalui kebijakan-kebijakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Dengan kemajuan teknologi serta penerapan metode yang baik, tidak akan ada manfaat jika perusahaan tidak memperhatikan sumber daya manusia. Perkembangan dunia bisnis dan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin

meningkatkan kinerja harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia, apalagi saat ini Negara sedang mengalami krisis di semua sektor. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dan perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Kualitas tenaga kerja juga harus terus dilaksanakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh. Diantara faktor-faktor produksi yang ada, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena alat-alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu untuk mendapatkan penanganan yang cukup serius dalam pengelolaannya. Hampir semua pimpinan organisasi perusahaan berpendapat bahwa modal utama suatu organisasi adalah tenaga kerja disamping faktor-faktor lainnya.

Karenanya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan juga harus dipelihara dan dipertahankan. Untuk dapat mempertahankan dan memelihara, perusahaan harus dapat memahami kebutuhan dari karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting di dalam perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi adanya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dimana dengan berbagai faktor pendukung tersebut diharapkan akan mendorong terbentuknya tenaga kerja yang lebih berkualitas dalam berkarya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dan pada akhirnya dapat menguntungkan kedua belah pihak perusahaan dan pihak pekerja itu sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja diantaranya adalah disiplin, dimana dengan disiplin kerja maka dapat membuat karyawan semakin taat didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan, yaitu antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya karena tindakan disiplin dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam perkembangan perusahaan disiplin kerja erat dengan kaitannya dengan motivasi kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasikan dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti

manajemen harus menuruti karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan pendisiplinan.

Selain itu faktor yang tidak kalah penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung pada aktivitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal paling utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Jadi peran manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya motivasi dari pihak perusahaan serta penggunaan teknik-teknik pengembangan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pada dasarnya motivasi adalah merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang yang biasa mempengaruhi tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tujuan perusahaan secara efisien. Dengan motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pemberian motivasi

akan menciptakan peningkatan prestasi, mengurangi keluhan dan secara umum mengurangi kesulitan.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung dan memperbaiki agar kinerja menjadi lebih baik. Dimana lingkungan kerja akan mempengaruhi diri pekerja (karyawan) dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang kurang baik seperti pembagian kerja yang tidak jelas, sistem komunikasi yang tidak sehat, suasana kerja yang tidak menyenangkan akan mengurangi kemungkinan untuk bekerja dengan baik.

Salah satu hal yang harus diusahakan untuk memperbaiki kondisi kerja perusahaan ialah keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja maka dapat menunjang kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan interaksi yang baik dan diharapkan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lembaga Penyiaran Pertelevisian Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia milik Pemerintah yang bergerak di bidang telekomunikasi yaitu pertelevisian. Perusahaan ini sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Pada LPP TVRI Jawa Timur penyebab ketidakstabilan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja karyawan

sehingga terjadi kemalasan dalam bekerja, penundaan pekerjaan dan sebagai dampak kurang cocok dengan lingkungan kerjanya sehingga mengakibatkan semangat kerja dan gairah kerja yang dimiliki oleh sebagian karyawan menurun.

Selain itu pula apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan banyak mendapatkan manfaat. Manfaat yang akan diperoleh perusahaan antara lain absensi kehadiran dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan maupun pemecatan dapat ditekan seminimal mungkin.

Meskipun saat ini terdapat banyak sekali media yang dapat dimanfaatkan masyarakat sebagai sumber informasi dan hiburan, media audio visual televisi masih memiliki pangsa pasar yang sangat luas. Terbukti hampir setiap rumah yang memiliki minimal satu televisi di dalamnya. Oleh karena itu apabila LPP TVRI Jawa Timur mampu mempertahankan kinerja karyawannya dengan baik dan maksimal maka dipastikan LPP TVRI Jawa Timur mampu bersaing dengan media massa dan media elektronik lainnya.

Dari uraian di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, ketiganya merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor-faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan

menulis judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Karyawan Bagian SDM di LPP TVRI Jawa Timur)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang dikemukakan, adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu antara lain:

1. Sebagai masukan bagi manajemen LPP TVRI Jawa Timur dalam meningkatkan kinerja karyawannya berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

